

# 障害者雇用の拡充に向けて

～ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案～

厚生労働委員会調査室 藤井 亮二  
ふじい りょうじ

## 1. はじめに

我が国における障害者の職業援護に関しては、戦後、職業安定法などに基づき各種の行政施策が講じられてきた。昭和 35 年に身体障害者雇用促進法が制定され、51 年の改正で身体障害者の雇用が事業主の法的義務とされるとともに、身体障害者雇用納付金制度が創設され、さらに 62 年改正では法律の題名が「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に改められて、知的障害者などすべての障害者が同法の適用対象とされるようになった。その後も、平成 9 年改正で身体障害者に加えて知的障害者の雇用も事業主に義務付けられ、17 年改正によって精神障害者に対する雇用対策の強化や在宅就業障害者に対する支援が図られてはきたが、依然として一層の障害者の雇用促進が課題となっている。

本稿は、障害者雇用の現状を俯瞰するとともに、障害者の雇用機会の拡大を図るために平成 20 年 1 月召集の第 169 回国会に提出された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」について、その背景と概要、主な論点を紹介するものである。

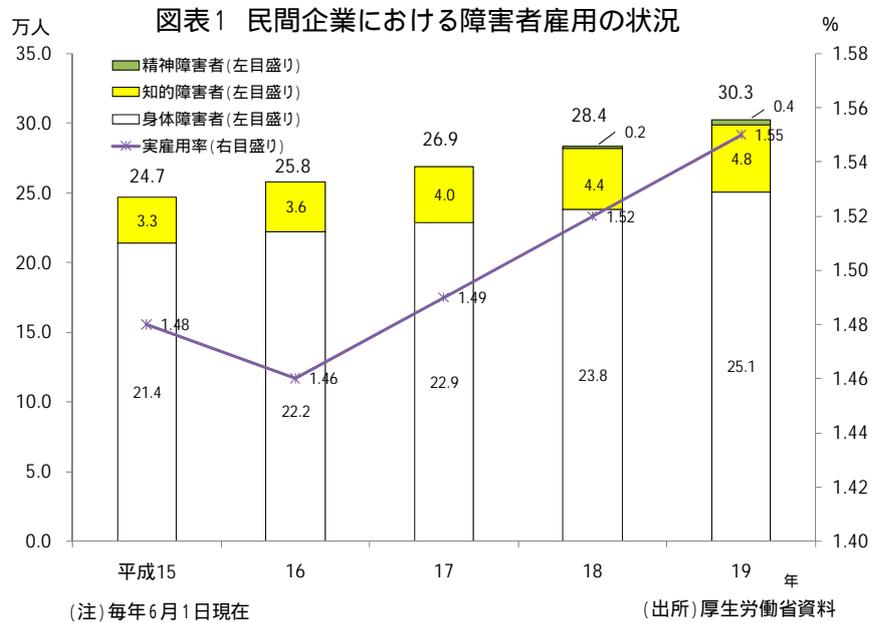
## 2. 法律案提出の背景及び経緯

### (1) 障害者雇用の現状

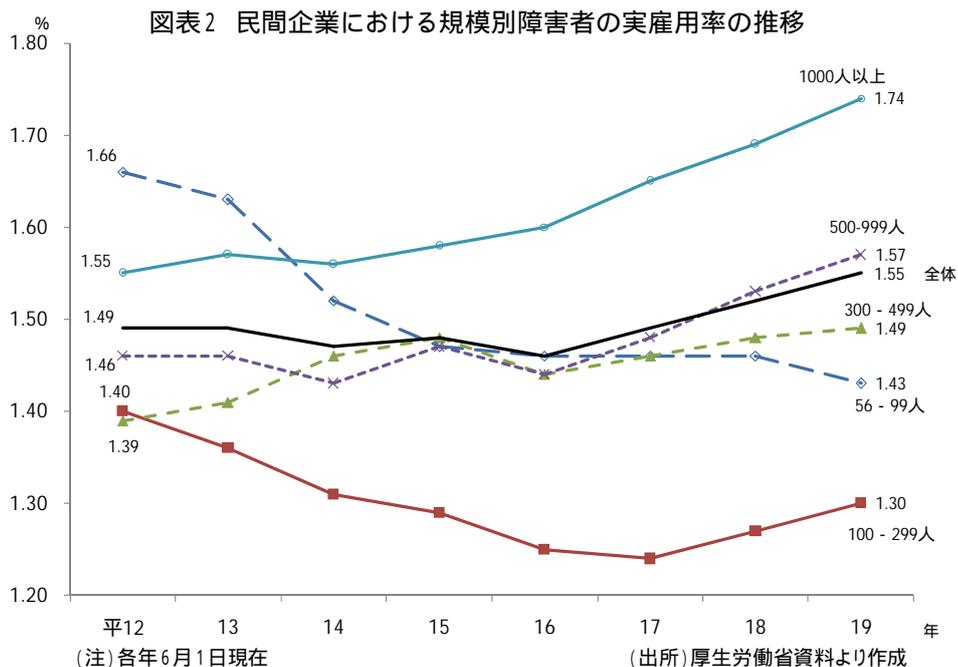
身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「障害者」という。）の総数は、現在、約 709 万人、うち 18～64 歳の障害者は約 360 万人と厚生労働省は算定している。厚生労働省が毎年 6 月 1 日現在において実施している障害者の雇用状況調査によると、平成 19 年では民間企業（56 人以上規模の企業）で雇用されている障害者数が 30.3 万人、特例子会社<sup>1</sup>で 1.1 万人、国・地方公共団体で 4.7 万人、特殊法人で 0.9 万人となっている。

政府は、障害のある人がその適性と能力に応じて可能な限り雇用の場に就くことができるようにすることが重要であるとの考えの下に、各種の障害者雇用施策を実施し、達成すべき法定雇用率<sup>2</sup>を設定して、事業主等に障害者の雇用義務を課している。しかし、平成 19 年において、国、都道府県、市町村の実雇用率がそれぞれ 2.17%、2.42%、2.28%と法定雇用率 2.1%を達成しているのに対して、民間企業で 1.55%（法定雇用率は 1.8%）、特殊法人で 1.97%（同 2.1%）、都道府県等の教育委員会では 1.55%（同 2.0%）といずれも法定雇用率を達成していない。また、法定雇用率を達成している割合は、国が 100.0%、都道府県が 92.6%、市町村が 81.1%と高い水準にある一方で、特殊法人では 60.7%、都道府県等の教育委員会では 56.9%、そして民間企業では 43.8%にとどまっている。民間企業において雇用されている障害者数は前年の 28.4 万人に比べて 1.9 万人増加（対前年比

6.7%増)し、実雇用率は18年の1.52%から0.03%ポイント上昇、法定雇用率達成企業の割合も前年の43.4%から0.4%ポイント上昇するなど、企業全体としての障害者雇用は進んでいるものの、その水準は依然として低い(平成19年6月1日現在)(図表1)。



次に、民間企業における障害者の実雇用率を規模別に見ておきたい。民間企業全体の実雇用率は1.55%であるが、企業の規模によって雇用状況に差があることが指摘されている。大企業ではC S R (Corporate Social Responsibility : 企業の社会的責任) の高まりや特例子会社制度の活用等を通じて実雇用率が上昇傾向にあり、1,000人以上規模の企業では1.74%と高い水準にある一方、中小企業の実雇用率は総じて低い水準にある。特に、100~299人規模の企業においては1.30%と、企業規模別で最も低くなっている(図表2)。

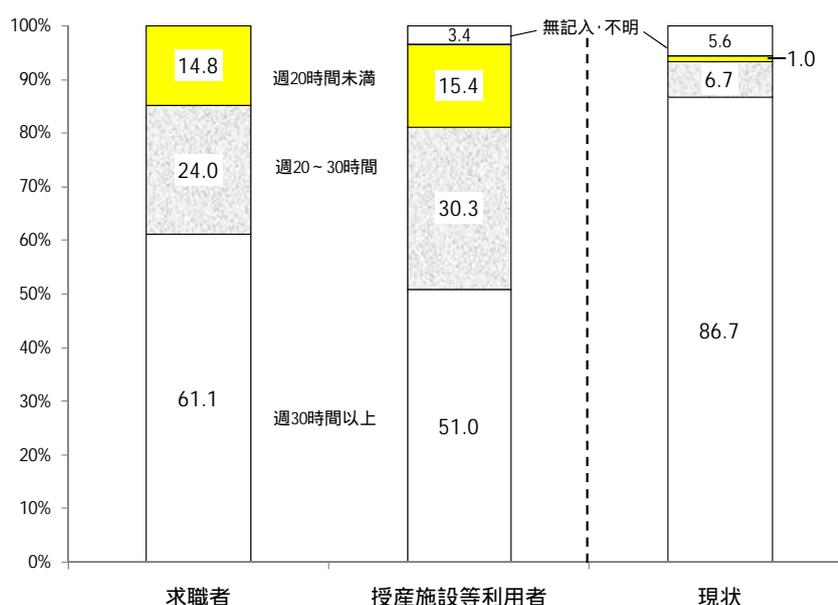


かし、我が国では中小企業が企業全体の 99.7%<sup>3</sup>を占めており、障害者雇用を促すためには中小企業における雇用の促進を図る必要があると考えられている。

障害者の「働きたい」という意欲は高く、ハローワークにおける新規求職申込件数は平成 10 年度の 7.8 万件から 18 年度の 10.4 万件へと 32.0%増加し、就職件数も 10 年度の 2.6 万件から 18 年度には過去最高の 4.4 万件へ 71.5%の大幅な増加を示している<sup>4</sup>。しかし、こうした障害者の勤労意欲の高まりが見られる一方で、そのニーズを充足していない現状がある。このため、障害者の勤労意欲の高まりに応えるためには、地域の身近な雇用の場である中小企業における障害者の雇用促進が課題となっている。

さらに、福祉から雇用への移行が進められ、あるいは、高齢障害者がフルタイムで働くことが困難な場合がある現状においては、短時間労働に対する障害者のニーズは相当程度あると見られている。例えば、厚生労働省が実施している障害者雇用実態調査によると、身体障害者の雇用者数全体では平成 10 年度から 15 年度にかけて 39.6 万人から 36.9 万人へと約 2.7 万人減少しているのに対して、週所定労働時間が週 20 時間以上 30 時間未満の短時間身体障害者の雇用者数は 1.1 万人から 3.0 万人へと 1.9 万人増加し、約 2.7 倍に拡大している。また、短時間労働に関する障害者のニーズを見ると、週 30 時間以上の勤務を希望している者が、「求職者」の中の 61.1%、「授産施設等利用者」の中の 51.0%といずれも過半数を占めている一方で、週 30 時間未満の勤務を希望する者も「求職者」の 38.8%、「授産施設等利用者」の 45.7%と、短時間労働に対するニーズはかなり高いものがあると考えられる(図表 3)。しかし、現状を振り返ると、週 20~30 時間の勤務を行っている者は 6.7%、週 20 時間未満の勤務を行っている者は 1.0%にすぎず、全体の 86.7%は週 30 時間以上の勤務に就いており、就業実態が障害者の希望に必ずしもマッチしていない状況にあるといわれている。

図表 3 障害者の希望する労働時間と実際の労働時間



(出所)厚生労働省「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会資料(平18.10.16)」

こうした短時間労働へのニーズに対応することは、障害者の多様な働き方を実現するために重要な施策と考えられるが、現行制度では、事業主の障害者の雇用義務は週 30 時間以上の常用雇用を基本としており、事業主にとって短時間労働の障害者を雇用するインセンティブに乏しいことが指摘されている。労働政策審議会意見書(平成 16 年 12 月 15 日)は、障害者の多様な働き方の選択肢として短時間労働の意義は増しつつあるとの認識を示し、障害の特性を踏まえた短時間労働や障害者の加齢に伴う短時間労働への移行というケースがあることから、重度の身体障害者・知的障害者についてのみ特例として実雇用率に算定している短時間労働を、重度以外の身体障害者・知的障害者についても雇用率制度の対象とすることを検討することが適当であると述べている。

## (2) 法律案提出の経緯

厚生労働省は、こうした現状や平成 17 年障害者雇用促進法一部改正法の附則第 2 条<sup>5</sup>、同法改正案の国会審議の際の附帯決議<sup>6</sup>等を踏まえ、次の制度改正に向けて障害者雇用対策の充実強化について検討を行うため、18 年 7 月から、多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会、中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会の 3 つの研究会を設置した。各研究会はメンバー間の意見交換や関係者からのヒアリング等を経て、翌 19 年 8 月にそれぞれの報告書をまとめた。

これを受けて労働政策審議会障害者雇用分科会が開かれ、3 つの研究会がまとめた報告書の内容を踏まえ、平成 19 年 8 月 27 日以降、障害者の雇用施策の在り方についての議論が行われた。障害者雇用分科会では、障害者の短時間労働や派遣労働への対応、中小企業の障害者雇用の支援策、地域の就労支援機関の役割と在り方、そして企業グループにおける障害者雇用の促進策などについて検討を行い、同年 12 月 19 日、「今後の障害者雇用施策の充実強化について - 障害者の雇用機会の拡大に向けて - (意見書)」をまとめて労働政策審議会に提出した。労働政策審議会は同日、障害者雇用分科会の意見書を審議会の意見書として厚生労働大臣に提出し、障害者雇用の充実強化を提言した。

厚生労働省はこの意見書の趣旨に沿い、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を作成して、平成 20 年 2 月 4 日、労働政策審議会に諮問した。同審議会は同日、「妥当と認める」との答申を行い、これを受けて政府は同年 3 月 7 日、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定し、国会に提出した。

## 3. 法案の概要

### (1) 中小企業における障害者雇用の促進

今回の改正案において、これまで 300 人以下の企業に対して暫定措置として適用を猶予してきた障害者雇用納付金制度を、101 人以上の中小企業に対して適用することとし、適用範囲を拡大して中小企業における障害者雇用の促進を図ることとしている。同制度の適用の実施は、企業規模の小さい中小企業に配慮し、まずは平成 22 年 7 月 1 日から 201 人以上の中小企業に拡大し、そして 27 年 4 月 1 日から 101 人以上の中小企業にまでその範囲を

広げることとしている。なお、併せて、障害者雇用についての理解の促進、マッチング及び職場定着に関する支援策等を充実し、経過措置として納付金及び調整金の金額を縮減する負担軽減措置を実施するとしている。

本来、中小企業は雇用の大きな受け皿であり、障害者雇用についても、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対して雇用の場を提供することができる重要な担い手として位置付けられている。それにもかかわらず、図表2で見たように、全体としての障害者雇用が進展している一方で、中小企業、特に100～299人規模の企業の実雇用率が1.30%と企業規模別では最低水準となっている。また、アンケート調査によると、企業規模301人以上の企業では8割から9割程度が法定雇用率以上を目指す、ないしは維持すると回答しているのに対して、300人以下の企業では「特に目標を決めていない」又は「障害者は雇用しない」と回答している企業が大半を占める<sup>7</sup>など、障害者の雇用には積極的とはいえない中小企業の現状がある。

この背景の一つに、現在、障害者雇用納付金制度が300人以下の規模の企業には適用されていないことがあると考えられている。障害者納付金制度は、障害者の法定雇用率が未達成の事業主から不足1人につき月額5万円の納付金を徴収し、逆に雇用率を達成している事業主に対しては超過1人につき月額2万7千円の調整金を支給するものであり、障害者雇用促進法第54条及び第55条において企業規模にかかわらずすべての事業主に適用することとされている。しかし、同制度創設当時は障害者の実雇用率が中小企業の方が大企業よりも高かったことや中小企業の経費負担を考慮したことなどから、同法附則第4条において、当分の間は300人以下の規模の企業には適用しないとされている。

しかし、その後、中小企業での雇用が低下傾向にある一方、大企業における雇用が拡大し、現在では中小企業の実雇用率が大企業を下回るようになってきている(図表4)。こうしたことから、中小企業における障害者の雇用促進策が喫緊の課題とされたのである。

このほか、個々の中小企業が職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出し、障害者の雇用機会を拡大すること、複数の中小企業が事業協同組合等を活用して共同で障害者の雇用機会を拡大することも、中小企業における雇用促進のために有効であると考えられている。このため、事業協同組合等において障害者を雇用して事業を行うときに、当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定できる障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設することとしている(図表5)。なお、事業協同組合等を活用して障害者の雇用を促進するこの制度は、平成21年4月1日施行とされている。

図表4 雇用義務創設時からの企業規模別実雇用率の推移

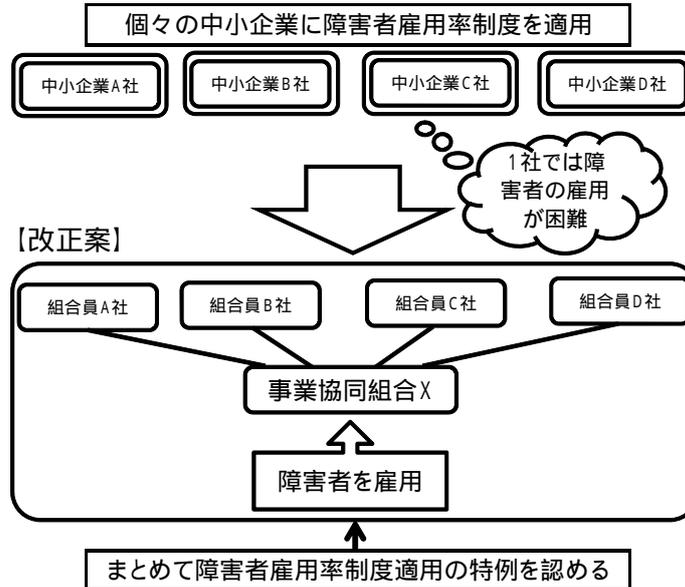
(各年6月1日現在)

	制度創設時 (昭和52年)		現在 (平成19年)	増減値
1,000人以上	0.80%	➔	1.74%	0.94%
500～999人	1.04%		1.57%	0.53%
300～499人	1.21%		1.49%	0.28%
100～299人	1.48%		1.30%	0.18%
～99人*	1.71%		1.43%	0.28%
全 体	1.09%		1.55%	0.46%

\* 99人以下規模企業については、納付金制度創設時は法定雇用率が1.5%のため、67人以上規模が対象、現在は1.8%のため、56人以上規模が対象である。

(出所)厚生労働省資料を一部修正

図表5 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み  
【現状】



(出所) 労働政策審議会障害者雇用分科会(平19.9.26)資料に一部加筆

## (2) 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

短時間労働について、障害者のニーズが相当程度あり、また、今後障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていく中で、短時間労働は両者をつなぐ段階的な就業形態として考えられる。

現行制度では、身体障害者又は知的障害者である、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者は実雇用率にカウントされず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者については1人分として、精神障害者である短時間労働者については0.5人分としてカウントされている。今回の法改正では、短時間労働者についても雇用義務の対象とし、新たに実雇用率の算定に当たって分母に短時間労働者を0.5人分としてカウントし、併せて、分子では短時間労働の障害者を0.5カウントとして算定することとしている(図表6)。

図表6 障害者雇用率制度の対象範囲

(現行)

	週30時間以上	週20～30時間 (短時間労働者)
身体障害者		-
重度		
知的障害者		-
重度		
精神障害者		

(注) 1. 週所定労働時間が30時間以上の労働者数が、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。  
2. 短時間労働者については、重度の身体障害者・知的障害者と精神障害者が、実雇用率のカウントとなっている。\* ダブルカウント、1カウント、0.5カウント。

(出所) 厚生労働省資料を基に作成

(改正案)

	週30時間以上	週20～30時間 (短時間労働者)
身体障害者		
重度		
知的障害者		
重度		
精神障害者		

(注) 1. 週所定労働時間が30時間以上の労働者数と短時間労働者数×0.5を加えたものが、法定雇用障害者数の算定の基礎となる。  
2. 短時間労働者については、身体障害者・知的障害者・精神障害者が、実雇用率のカウントとなっている。\* ダブルカウント、1カウント、0.5カウント。

ここで、短時間労働者を雇用義務の対象とすることによる実雇用率への影響について触れておきたい。短時間労働者については、従来、実雇用率を算定する際に分母への計上が行われず、分子へは、重度の身体障害者又は知的障害者若しくは精神障害者のみが計上されていた。しかし、法改正によって、重度以外の身体障害者又は知的障害者である短時間労働者を0.5人分として新たに分子に計上し、また、当該事業主が雇用するすべての短時間労働者を0.5人分として分母に計上することとなると、特に、多くの短時間労働者を雇用している事業主に影響が及ぶと考えられる。これについては、厚生労働省も試算を行っているのを見ておこう。

厚生労働省「平成19年毎月勤労統計調査特別調査結果の概況」によると、労働者に占める短時間労働者の割合が高い産業は、飲食店・宿泊業の60.0%、卸売・小売業の25.8%などであり、逆に低いのは建設業の8.9%である（19年7月31日現在）。仮に、今回の制度改正が行われれば、厚生労働省試算では平成18年における実雇用率は、短時間労働者の割合が高い飲食店・宿泊業で1.40%が1.37%へと0.03%ポイントの低下、卸売・小売業では1.25%が1.23%へと0.02%ポイント低下することになる。短時間労働者の割合が低い建設業の実雇用率は1.43%から1.43%へと、その算定にほとんど影響を与えない。

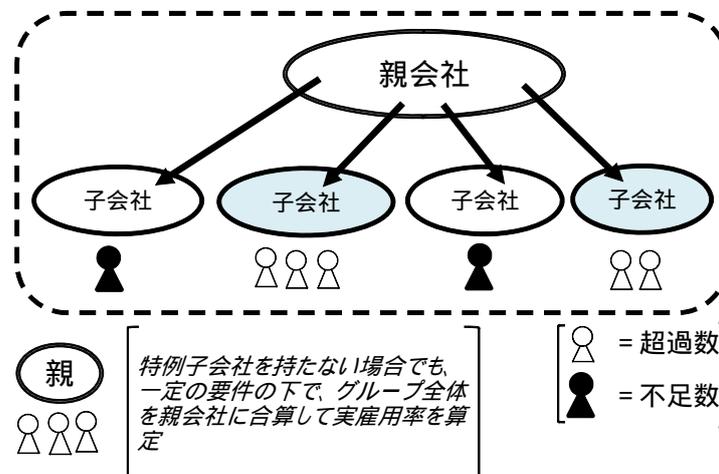
なお、この制度は一定の準備期間を設けるため、平成22年7月1日施行とされている。

### （3）特例子会社がない企業グループ適用制度の創設

現在の障害者雇用率制度は、それぞれの事業主ごとに雇用義務を課すこととなっているものの、障害者雇用促進法第44条に規定する「特例子会社制度」と同法第45条に基づく「関係会社特例制度」という2つの特例が設けられている。「特例子会社制度」は、障害者雇用への特別な配慮をした特例子会社を設立した場合に、特例子会社の労働者を親会社の労働者とみなして実雇用率を算定する特例であり、「関係会社特例制度」は、特例子会社以外の親会社の子会社（関係会社）についても、一定要件の下で、企業グループ全体（親会社、特例子会社、関係会社）で実雇用率を算定する特例である。

一方、企業グループの中には、障害者が就労しやすい業務を行う子会社や必ずしも就労しやすくはない子会社など様々存在している。子会社の業務内容に応じて雇用する柔軟な対応を認めれば、グループ全体で障害者雇用を促進することが期待できる場合がある。このような場合、特例子会社がない場合でも、企業グループ全体として実雇用率を算定することができる特例を設けることが適当であると考えられることから、今回の改

図表7 グループ適用特例のイメージ



(出所) 労働政策審議会障害者雇用分科会(平19.11.21)資料

正案では、特例子会社を持たない場合でも、一定の要件の下で、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定することとしている（図表7）。

なお、現行の関係会社特例制度では、親会社又は特例子会社のいずれかに支給することとされている調整金等は、法改正後は、親会社、特例子会社又は関係会社のいずれか、又はこれらに対して分割して支給できるようにすることとなっている。同制度の施行期日は平成21年4月1日とされている。

#### （4）地域障害者職業センターの業務追加等

全国47都道府県に設置されている地域障害者職業センターは、職業評価や職業準備支援等の専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によって運営されている。改正案では、地域障害者職業センターの専門性とノウハウを活かして、地域の就労支援機関に対する助言・援助等の業務をセンターの基幹業務の一つとして新たに位置付け、地域の就労支援力の底上げを図ることとされている。施行期日は、平成21年4月1日となっている。

また、都道府県知事が指定する民法法人として全国に14センターが設置されている障害者雇用支援センターは、障害者自立支援法の施行に伴い、目的・機能が類似している就労移行支援事業が創設されたことからその機能は同事業に移行することとされ、同センターは廃止されることとなる。障害者雇用支援センターの廃止に関する規定の施行期日は、平成24年4月1日となっている。

#### （5）施行期日等

法律の施行期日は、平成21年4月1日。ただし、上述したように、制度によって施行期日が、22年7月1日、24年4月1日、27年4月1日のものがある。

なお、政府は、施行後5年を目途として、その状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされている。

### 4．主な論点

今回の障害者雇用促進法の一部改正案をめぐる論点と併せて、今後の障害者雇用の促進に向けた課題についてまとめておきたい。

#### （1）雇用納付金制度適用の拡大

障害者雇用納付金制度は、昭和52年の制度創設以来、「当分の間」ということでその適用対象を301人以上の規模の企業としてきた。今回の改正案では、当面、201人以上の規模の企業にまで適用対象を拡大することになる。その後、平成27年4月からは101人以上の規模の企業にまで適用対象を拡大するとしている。

雇用納付金制度の適用対象の拡大については、中小企業に対して障害者を雇用しなければならぬという意識を醸成する観点から効果的な施策である<sup>8</sup>との考えがある一方で、中小企業の経済的負担能力を考えれば、障害者の雇用促進は同制度の適用拡大ではなく、職業訓練や職域開発などの他の方法で行うべきである<sup>9</sup>との意見もある。

今回の改正案では、法の施行後5年、つまり平成26年を目途に制度の運用状況等を勘案して検討を加え、必要があるときは所要の措置を講ずることを附則に規定しており、201人以上の規模への雇用納付金制度の適用拡大は22年4月から実施されるものの、101人以上201人未満の規模の企業に対する同制度の適用は、場合によっては見送られることもあり得る。しかし、雇用納付金制度が、障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに雇用水準の引上げを目的としていることにかんがみれば、中小企業に対して十分な対策を講じた上で、101人以上の規模の企業への適用対象拡大に向けて、着実な環境整備を行っていくことが必要なのではなかろうか。

## (2) 派遣労働への対応

労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書で提起された派遣労働への対応の検討も課題となっている。現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいる以上、働き方の選択肢の一つとして、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするという考え方がある。そのためには、派遣元事業主と派遣先双方が共に配慮すべき事項などについて明確化することが検討課題となる。また、派遣先の実雇用率に、派遣された障害者をカウントできるようにすることも、派遣先に一定のインセンティブを与えることとなることから、検討課題としてもよいのではなかろうか。

ただし、その一方で、障害者雇用分科会の議論の中では、障害者の派遣労働が拡大すると直接雇用よりも派遣雇用が優先されることになり、障害者の雇用の不安定化につながるのではないかと<sup>10</sup>の懸念も示されており、現時点では派遣労働に対する障害者の理解やそのニーズの動向を慎重に見極める必要があるとの意見<sup>11</sup>もある。

今後は、派遣労働者の雇用の安定化を検討していく中で、障害者の派遣労働の在り方についても議論していくことが必要であろう。

## (3) 障害者雇用納付金関係収支の状況

法定雇用率未達成企業から納付金を徴収し、法定雇用率を達成している企業に対して調整金、報奨金等の支給を行う事務は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が担当している。その収支実績の推移を見ると、平成14年度の納付金収入は247億円、調整金等への支出は189億円で、差引き58億円の収入超過、いわゆる黒字であったが、その規模は徐々に縮減し、15年度は51億円の黒字、16年度は14億円の黒字、そして、17年度には10億円にまでその規模は縮小している。しかし、18年度になると、収入212億円に対して支出が226億円と14億円の支出超過（赤字）に転じ、19年度予算ベースでは赤字の規模が76億円に拡大している<sup>12</sup>。18年度末における剰余金累積額が451億円まで積み上がっていることから、当面は、調整金や報奨金等の支出に支障を来すことは考えにくいものの、長期にわたって赤字が拡大を続けると、雇用納付金制度の運営にも影響を与えかねない。今後、障害者雇用納付金関係収支の動向にも注目していく必要があるであろう。

#### (4) 精神障害者の雇用促進策

平成 17 年の障害者雇用促進法改正において、雇用されている精神障害者を、障害者雇用率制度上、身体障害者又は知的障害者を雇い入れたものとみなすこととした。その場合、週 30 時間以上の場合 1 人分として、また週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働の場合 0.5 人分として実雇用率の分子にカウントすることにより、精神障害者に対する雇用対策の強化が図られることとなった。

しかし、法案審議の過程で、雇用された精神障害者を実雇用率の算定対象にとどめるだけでなく法定雇用率の算定対象に加えること、つまり、雇用義務の対象と位置付けて法定雇用率を引き上げることがただされた。尾辻厚生労働大臣（当時）は、改正案の附則に基づく施行 3 年後の見直しの際に精神障害者を雇用義務の対象とすることを検討したい<sup>13</sup>と答弁し、精神障害者の雇用環境の改善に意欲を示したものの、いまだ明確な道筋は示されていない。精神障害者を雇用義務の対象とすることを含め、その雇用機会の拡大に向けた取組が急務となっている。

#### (5) 障害者の所得保障の在り方

今回の改正案は障害者の就業機会の拡大につながるものと考えられる。しかし、障害者の多くが地域で安心して暮らせるためには一層の支援が必要であり、平成 17 年 10 月に成立した障害者自立支援法の附則第 3 条は、就労の支援を含めた障害者等の所得確保についての施策が検討課題であることを明記している。また、同法の国会審議に際し、衆参両院の厚生労働委員会において、障害者の生活の安定のために所得確保の施策の在り方を検討し 3 年以内に結論を得るとの附帯決議も付けられ、所得保障の在り方が検討課題とされている。

平成 19 年 2 月に政府がまとめた「成長力底上げ戦略（基本構想）」は、5 年間で授産施設等で働く障害者の平均工賃の倍増を目指す「工賃倍増 5 か年計画」を提唱し、同年 6 月に閣議決定した「経済財政改革の基本方針 2007」においても「工賃倍増 5 か年計画」による福祉的就労の底上げが図られている。同年 12 月には「『福祉から雇用へ』推進 5 か年計画」が取りまとめられて、障害者雇用の促進や授産施設等の工賃水準引上げが重点施策とされた。また、同年同月、「重点施策実施 5 か年計画」が決定されて、公共調達において国が福祉施設等の受注機会の増大に努めること、そして、地方公共団体等に対して福祉施設等の受注機会増大の推進を要請することが盛り込まれた。このほか、これまでの国会審議の中でも障害基礎年金の引上げが議論される<sup>14</sup>など、障害者の所得保障の充実が課題となっている。

#### (6) 障害者権利条約への対応

障害者施策の基本理念であるノーマライゼーションの実現は、国際社会全体として取り組むべき緊喫の課題である。平成 18 年 12 月、障害者の権利・尊厳を保護し、促進するための包括的・総合的な国際条約である「障害者の権利に関する条約」が国際連合総会において採択され、我が国も翌 19 年 9 月に同条約に対して署名を行った。しかし、同条約の批

准に向けて、国内法令や雇用分野の更なる条件の整備<sup>15</sup>が今後の課題として残されている。障害者問題に関する国際的な取組への参加を進めるためにも、障害者の権利に関する条約の早期締結が緊喫の課題となっている。

<sup>1</sup> 障害者雇用促進法第 44 条の「特例子会社」制度に基づく「子会社」。事業主が障害者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社であり、一定の要件を満たす場合には特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる。

<sup>2</sup> 法定雇用率は、障害者雇用促進法に基づいて義務付けられた、民間企業、国、地方公共団体等が雇用しなければならない障害者の割合であり、現行制度では民間企業が 1.8%、国・地方公共団体・特殊法人等が 2.1%、都道府県等の教育委員会が 2.0%。障害者雇用納付金制度により、法定雇用率未達成の民間企業からは納付金を徴収し、法定雇用率を達成している民間企業に対して調整金又は報奨金を支給して、事業主の経済的負担の調整が行われている。

<sup>3</sup> 中小企業の割合は、平成 16 年における常用雇用者 300 人以下、又は資本金 3 億円以下の会社及び従業者総数 300 人以下の個人事業者の割合（中小企業庁『中小企業白書 2007 年版』325 頁）

<sup>4</sup> 厚生労働省「平成 18 年度における障害者の職業紹介状況（平成 19 年 5 月 15 日発表）」による。

<sup>5</sup> 平成 17 年の障害者雇用促進法一部改正法附則第 2 条に、法の施行後 3 年を経過した場合に、施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講ずるとの内容が規定された。

<sup>6</sup> 附帯決議は、附則第 2 条に規定する検討は平成 21 年度末までに結果が得られるよう関係審議会において行うことを規定するほか、短時間労働について重度以外の身体障害者・知的障害者に対する実雇用率の適用と、法定雇用率の算定上にも身体障害者・知的障害者の短時間労働を反映させることについて検討して必要な措置を講ずること等を内容としている。

<sup>7</sup> 第 5 回中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会（平 19.1.31）資料

<sup>8</sup> 第 8 回中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会（平 19.6.1）における意見

<sup>9</sup> 第 8 回中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会（平 19.6.1）における意見

<sup>10</sup> 第 23 回労働政策審議会障害者雇用分科会（平 19.9.16）

<sup>11</sup> 労働政策審議会障害者雇用分科会「今後の障害者雇用施策の充実強化について - 障害者の雇用機会の拡大に向けて -（意見書）」（平 19.12.19）

<sup>12</sup> 第 26 回労働政策審議会障害者雇用分科会（平 19.10.24）資料

<sup>13</sup> 第 162 回国会衆議院厚生労働委員会議録第 21 号 11 頁（平 17.5.13）

<sup>14</sup> 第 169 回国会衆議院予算委員会議録第 8 号 7 頁（平 20.2.14）、第 165 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 2 号 32 頁（平 18.10.26）、第 163 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 4 号 3 頁（平 17.10.13）等

<sup>15</sup> 「重点施策実施 5 か年計画」（平 19.12.25 障害者施策推進本部決定）においては、障害者権利条約の締結に向け必要な国内法令の整備を図ることを基本方針として掲げている。また、必要な国内法令の整備の例として、「教育制度では障害のある児童は障害児学級に入れるなどの『分離教育』を続けてきたが、制度の転換が必要」、「現行の障害者基本法は『差別禁止』をうたっているものの救済規定がないため、同法の改正も大きな議論となりそう」との指摘がある（『毎日新聞』夕刊（平 19.9.28））。